

Arbetsmarknadsdepartementet  
A2018/00776/ARM

[a.remissvar@regeringskansliet.se](mailto:a.remissvar@regeringskansliet.se)

Stockholm den 14 september 2018

## Remissyttrande

### Betänkandet Tid för utveckling (SOU 2018:24), A2018/00776/ARM

Arbetsgivaralliansen och Arbetsgivarförbundet KFO (KFO) lämnar härmed ett gemensamt yttrande på delbetänkandet av utredningen för Hållbart arbetsliv över tid - Tid för utveckling (SOU 2018:24).

Arbetsgivaralliansen och KFO har varit representerade i referensgruppen till utredningens arbete och har under utredningens gång lämnat löpande synpunkter.

Arbetsgivaralliansen och KFO är två fristående och medlemsstyrda arbetsgivarorganisationer som tillsammans organiserar cirka 7 500 arbetsgivare av kooperativ, ideell och idéburen karaktär med cirka 148 800 arbetstagare. Tillsammans representerar vi arbetsgivare inom branscherna fristående skolor, förskolor och fritidshem, försäkringsverksamhet, handel, ideella och idéburna organisationer, idrott, industri och fastighetsförvaltning, personlig assistans, petroleumhandel, tjänsteföretag, trossamfund och ekumeniska organisationer, upplevelse och kultur, utbildning och folkbildning samt vård och omsorg.

#### Inledning

Arbetslivet är i ständig förändring. Det råder inget tvivel om att det finns, och framöver kommer att finnas, omfattande utmaningar och behov av strukturuomvandlingar på arbetsmarknaden. För samhället ligger i detta en stor utmaning med att klara kompetensförsörjning och möjlighet till ett hållbart arbetsliv, där fler både kan etablera sig och bli kvar längre i arbete. Människors möjligheter till omställning och att hitta nya vägar under ett långt arbetsliv kommer framöver att behöva mötas på flera sätt. Här tar arbetsmarknadens parter i detta avseende en hel del ansvar. Arbetsgivaralliansen och KFO har till exempel omställningsavtal som omfattar arbetstagare vid både sjukdom och arbetsbrist.

Det offentliga kan behöva bidra i större utsträckning än i dag. Ett långsiktigt strategiskt perspektiv behövs där det offentliga samverkar med arbetsmarknadens parter både till att arbetslivet är hållbart över tid och är inkluderande. Möjligheterna bör öka för fler att dels kunna kliva in i arbetslivet tidigare, dels kunna arbeta fler år och längre upp i åldrarna. Kompetensförsörjningen behöver också stödjas bättre.

Att ha ett arbete att gå till är positivt för den enskildes upplevda hälsa och sociala liv. Vi instämmer i utredningens uttalande "att investeringar i ett mer hållbart arbetsliv är helt nödvändiga" samt att hållbarhet kräver långsiktiga perspektiv. Forskning om vad som bidrar till goda arbetsförhållanden behöver spridas än mer. Det gäller kunskap om ledarskapets betydelse, vad som gör att arbetstagarare trivs och utvecklas i sitt arbete och som samtidigt främjar en verksamhets utveckling. Sambanden mellan många olika faktorer behöver också belysas för att det kunna ge stöd till ett hållbart arbetsliv i längden.

## **Synpunkter på utredningens förslag**

### **Arbetstidsmodeller och arbetstidskonton**

*Vi stödjer utredningens förslag* om att Myndigheten för arbetsmiljökunskap (MynAK) kan få i uppdrag att sammanställa befintlig kunskap och forskning om hur arbetstidens förläggning kan påverka hälsan. Vi ser positivt på att MynAK kan bidra till kunskapsspridning till berörda i arbetslivet.

*Vi stödjer utredningens uppfattning* om att reglering genom lag vad gäller arbetstidskonton inte är lämpligt. Det är upp till arbetsmarknadens parter att själva göra de bedömningar och avvägningar som parterna anser behövs inom olika branscher. I de kollektivavtal parterna träffar avtalas lämpliga arbetstidsbestämmelser utifrån redan gällande arbetstidslagstiftning och verksamheters behov.

### **Kostnader för stressrelaterad sjukfrånvaro**

*Vi stödjer utredningens förslag* om att ge Inspektionen för socialförsäkringen (ISF) i uppdrag att ge en tydligare bild över kostnaderna för stressrelaterad sjukfrånvaro. Detta med bakgrund av att det i forskning finns begränsat stöd för att kortare arbetstid eller ledighet från arbetet skulle minska problemen med stressrelaterad ohälsa, vilket även utredningen belyser.

Stress är reaktioner i kroppen som utlöses av fysiska och mentala påfrestningar. Brist på återhämtning för kropp och hjärna kan i längden bidra till att ohälsa uppstår. Vilket i sin tur kan leda till nedsatt fysisk och mental förmåga och även nedsatt arbetsförmåga. Det är väsentligt att beakta att upplevd stress kan ha många olika orsaker och grunder. Arbetet kan vara en orsak, livet i övrigt utanför arbetet en annan. Orsak och upplevelse varierar för olika individer, livssituationer och arbeten och flera olika faktorer samverkar. När begreppet sjukfrånvaro används i "stressrelaterad sjukfrånvaro" leds tanken lätt till att arbetet är orsaken eftersom det arbetet är det enda en arbetstagarare kan vara sjukfrånvarande från.

Beror stressrelaterad ohälsa på individens arbete behöver orsakerna till detta komma fram. Arbetsgivaren behöver i en sådan situation få vederhäftlig information för att utifrån informationen kunna bedöma vilka eventuella åtgärder och insatser som kan behövas. När det är aktuellt för en

sjukfrånvarande arbetstagare att återgå i arbete varierar arbetsgivares möjligheter till olika arbetsanpassningsåtgärder. Detta behöver också beaktas.

De allmänna försäkringssystemen, dess aktörer och myndigheter behöver var mer aktiva än i dag när det handlar om sjukfrånvaro och rehabilitering. Bättre stöd behövs både till arbetstagare som ska återinträda i tjänst och till arbetsgivare som ska underlätta för sjukfrånvarande arbetstagare att återgå i arbete. Till exempel behöver arbetsgivare ibland veta vilka arbetsuppgifter som är lämpliga, eller olämpliga, för en arbetstagare att utföra i förhållande till de krav som ställs i arbetet. Då kan avstämning med behandlande läkare om arbetstagares mentala och fysiska kapacitet behövas. Även Försäkringskassans insatser och stöd vid rehabilitering och samverkan med arbetstagarens arbetsgivare behöver förbättras. Arbetsförmedlingens insatser likaså när de blir inblandade. Utvecklingspotential finns i att förbättra behövligt samspel mellan berörda aktörer i dessa situationer.

### **Möjligheter att gå ner i arbetstid**

*Vi stödjer utredningens slutsats* att det inte bör införas någon generell lagstadgad rätt till partiell ledighet.

*Vi avstyrker utredningens förslag* om att utöka rätten i lag (1997:1293) om rätt till ledighet på heltid för att bedriva näringsverksamhet till att även omfatta förkortning av normal arbetstid med upp till hälften.

Redan i dag känner vi till att det är svårt för arbetsgivare att avvara arbetstagare och hitta kompetenta ersättare på heltid. Svårigheten ökar väsentligt om ersättare endast erbjuds arbete på deltid. Utöver denna lag finns det flera andra rättigheter för arbetstagare att vara frånvarande från sitt arbete på hel- eller deltid.

Hos arbetsgivare behöver det finnas beredskap för att arbetstagare av olika skäl kommer att vara frånvarande. För många arbetsgivare är ändå frånvaron av kompetent arbetskraft ett stort bekymmer. Svårigheterna ökar när det handlar om mindre verksamheter där frånvaro av arbetstagare gör den dagliga verksamheten mer sårbar. Frånvaro av arbetstagare har inverkan på verksamhetens planering och det arbete som ska utföras. Eftersom det är svårigheter med att hitta ersättare får frånvaron även inverkan på arbetsmiljön med ökad arbetsbelastning för de arbetstagare som faktiskt finns kvar att utföra arbete i verksamheten. Att lägga till ytterligare en rättighet till ledighet anser vi vara orimligt.

*Vi har inga synpunkter på* att ge rätt till förkortning av arbetstiden för vissa föräldrar enligt förslaget om reformerade stöd till barn och vuxna med funktionsnedsättning (Ds. 2015:58).

*Vi avstyrker förslaget* om att en ny regel införs i lag (1982:80) om anställningsskydd som säger att arbetsgivare blir skyldiga att informera arbetstagare om möjligheten att begära ledighet på deltid. Det syfte som anges i utredningen är bland annat att främja en tydligare och öppnare dialog mellan arbetsgivare och arbetstagare och genom dialogen öka arbetstagares möjlighet till inflytande över sin arbetstid.

En anställning hade inte varit aktuell om det inte funnits behov av arbetskraft hos arbetsgivaren. Att vid en anställnings början samtidigt meddela arbetstagaren om att möjlighet finns att begära ledighet på deltid är ett märkligt förslag. Verksamhetens behov är det som måste vara styrande, inte arbetstagares möjlighet att styra över sin arbetstid. Att arbeta deltid för att kunna klara av att ha ett långt och hållbart arbetsliv är inte rätt väg att gå. Dessutom bidrar det till andra problem så som exempelvis ökad arbetsbörda för övriga arbetstagare som faktiskt arbetar kvar i verksamheten och deras arbetsmiljö. Om förslaget syftar till att utöka möjligheterna för arbetstagare att kunna ställa om under arbetslivet finns annan lagstiftning som kan tillämpas, till exempel lag (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning. Om arbetsgivaren bedömer att, vilket nog borde bli det mest förekommande svaret, det inte är genomförbart att ge ledighet på deltid kan förslaget få motsatt effekt. Risk finns då istället att en försämrad dialog och relation mellan arbetsgivare och arbetstagare uppstår. Med tanke på regeringens förslag om ett förlängt anställningsskydd från 67 till 69 år, Ds. 2018:28, i lag (1982:80) om anställningsskydd bidrar arbete på deltid inte heller till bättre intjänad pension.

Som en följd av ovanstående resonemang *avstyrker vi även förslaget* om att arbetstagare vid avslag på en begäran om delledighet ska ha rätt till att få ett motiverat svar från arbetsgivaren.

#### **Utredningens modell för utvecklingsledighet**

*Vi avstyrker utredningens förslag* om att en möjlighet till utvecklingsledighet för arbetstagare införs. Detta trots att en ökad rörlighet och möjlighet till omställning under ett helt arbetsliv behövs. Vi tror inte att utvecklingsledighet är rätt väg att gå. Vi kan se flera svårigheter med en sådan modell. Brist på kompetent personal är en tydlig svårighet för arbetsgivare att hantera, något som vi redan har angett och som vi tror kan bidra till ett lågt utnyttjande av utvecklingsledigheten. Modellen är komplicerad. Den kräver att en plan upprättas och att Arbetsförmedlingen också följer upp och utvärderar planen. Som vi ser det kommer modellen att kräva stora resurser av en redan ansträngd myndighet, Arbetsförmedlingen. Dessutom finns det redan möjlighet för arbetstagare att kunna vara lediga för exempelvis studier och för att starta eget. Vi kan inte se att det finns behov av att införa ytteligare en ledighetsmodell.

Om förslaget om utvecklingsledighet ändå skulle införas ser vi det som självklart att det ska vara en modell som helt bygger på frivillighet och överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare. Vi ser det som självklart att det är arbetsgivaren som ytterst bestämmer om sådan ledighet kan beviljas. Det ska även vara arbetsgivaren som bestämmer om, i vilken omfattning och i så fall vilken person från Arbetsförmedlingen som tas in i verksamheten under ordinarie befattningshavares frånvaro.

Arbetsgivaralliansen

Arbetsgivarföreningen KFO

Hans-Göran Elo  
Förbundsdirektör

Petter Skogar  
Förbundsdirektör